

検討される育児休業給付金の拡充

男性の育児休業の取得は今度こそ拡大するか

政策調査部主任研究員

大嶋寧子

03-3591-1328

yasuko.oshima@mizuho-ri.co.jp

- 男性の育児休業の取得を推進する目的から、国は育児休業給付金の拡充を検討している。背景に男性の育児への関与の拡大により、少子化への歯止めや女性の就業推進を実現する等の狙いがある
- 育児休業給付金の拡充が実現した場合、育児休業中の実質的な所得保障は拡大する。しかし、男性の育児休業取得の本格的な拡大に向けては、最大の障壁である「仕事上の問題」の軽減が重要
- 男性も育児休業を取得できる職場作りは、企業にもリスクマネジメントとしての意義。男性が育児休業を取得しにくい「職場の雰囲気」の改善、業務への影響を最小化する仕組みづくり等が課題

1. 検討される育児休業給付金の拡充

(1) 国は給付率の引き上げ案を提示

国は育児休業中の経済的支援の強化を検討している。厚生労働省は2013年10月29日の労働政策審議会雇用保険部会で、育児休業給付金の給付率を引き上げる制度改正案を提示した。育児休業給付金の給付は、雇用保険制度の枠組みの中で行われている。国は労働政策審議会での審議を踏まえ、雇用保険法の改正案を2014年通常国会に提出する方針とされる。

現行制度では、一定の要件を満たす雇用保険の被保険者が、1歳に到達する日までの子を養育するために育児休業を取得した場合、休業期間中に休業開始時賃金の40%（当分の間は50%）に相当する「育児休業給付金」が支給される（図表1）。今回厚生労働省が提示したのは、育児休業の開始から最初の6カ月について、給付率を67%まで引き上げる案である。この案によれば、半年間を経過した後の給付

図表1 育児休業給付金の概要（現行制度）

主な給付要件	<ul style="list-style-type: none"> ● 一定の要件を満たす雇用保険の被保険者が、1歳に到達する日（誕生日の前日）までの子を養育するために育児休業を取得した場合 <ul style="list-style-type: none"> - 休業開始前の2年間に賃金支払いの基礎となる日が11日以上かつ12カ月以上 - 各支給単位期間（休業開始日から起算した1カ月ごとの期間）に、休業開始前の賃金の8割以上が支払われておらず、就業日数が10日以下 （ただし、休業終了日が含まれる1カ月については就業日数10日以下かつ休業1日以上） ● 両親ともに育児休業を取得する場合は子が1歳2カ月に到達する日まで、支給対象期間の延長理由に該当する場合（保育園が確保できない等）は子が1歳6カ月に到達する日まで支給
支給額	<ul style="list-style-type: none"> ● 支給単位期間（1カ月）ごとに、休業開始時賃金日額×支給日数×40%（当分の間は50%） <ul style="list-style-type: none"> - 休業開始時賃金日額＝休業開始前6カ月の賃金/180 - 支給日数は30（ただし、育児休業終了月は休業日数） ● 賃金月額（休業開始時賃金日額×30）が42万6900円を超える場合は42万6900円 ● 賃金月額（休業開始時賃金日額×30）が6万9300円以下の場合は6万9300円

（資料）厚生労働省資料より、みずほ総合研究所作成

率は現行と同じ50%となる。

(2) 男性の育児休業の取得を経済面から支える目的

育児休業給付金の拡充が検討されている背景には、男性の育児休業の取得推進という狙いがある。厚生労働省「雇用均等基本調査」によれば、女性の育児休業取得率は1996年度の49.1%から2012年度の83.6%へと上昇してきた。これに対し、男性の育児休業の取得率は1996年の0.12%から2012年度の1.89%と低水準を脱していない(図表2)。

後述するように、小さな子どものいる夫婦世帯の大多数は男性が主な家計の担い手であり、男性の育児休業取得による所得減少は家計に大きな負担となりかねない。育児休業給付金の拡充には、男性の育児休業の取得を経済面から支える役割が期待されている。

2. なぜ男性の育児休業なのか

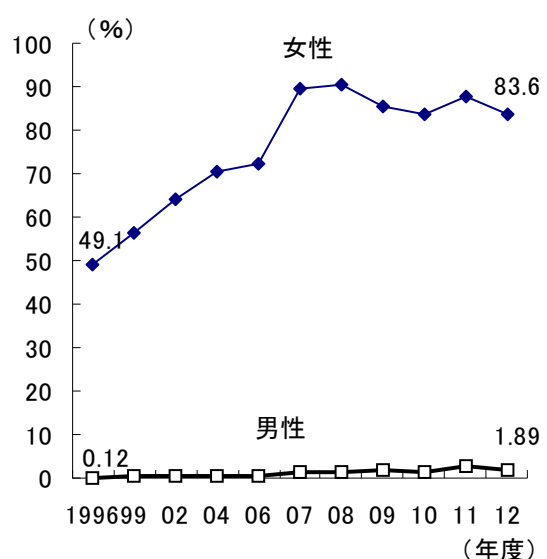
(1) 男性の育児休業の取得拡大を目指す3つの背景

国が男性の育児休業の取得推進に取り組む背景には、大きく3つの目的がある。その第1が、子育て世代の間で働き方への希望が変化していることへの対応である。共働き世帯の増加や子育てに関わる価値観の変化により、より積極的な育児への関与を希望する男性が増えている。ベネッセ次世代育成研究所「第2回乳幼児の父親についての調査」2009年によれば、「家事や育児に今以上にかかわりたい」と回答した乳幼児の父親は54%を占め、2005年の調査(48%)より6%ポイント上昇した。一方で、日本の男性の育児時間は国際的に見ても極めて短い状況にあり、その主要な背景として子育て期の男性の長時間労働があると指摘される。男性の育児休業の取得推進は、男女ともに育児と両立できる働き方の実現に向けた取り組みの一環と位置づけられる。

第2が、子育てしやすい環境の整備による少子化への歯止めである。高齢出産の増加や核家族化により、子どもの祖父母による育児サポートを受けられない母親が増えている。加えて地域社会の希薄化により、子育て期の母親が孤立しやすく、精神的・身体的負担が高まりやすい状況が生まれている。こうしたなか、男性が育児の精神的・身体的負担を実体験し、育児スキルを身につけられる育児休業の取得は、母親の孤立感や負担を軽減し、子育てへの意欲を高める効果が期待できる。

実際、柏木・若松(1994)¹⁾は、父親の家事・育児参加度の高さは、母親による「子育てへの否定的感情」を軽減し、父親の「子育てへの肯定的感情」を高めると指摘する。また、厚生労働省「第10回 21世紀成年者縦断調査」2011年によれば、男性の家事・育児時間が長い夫婦では、過去9年間(第1~9回調査)に第2子以降が生まれた割合が

図表2 育児休業取得率の推移



(注) データは調査が行われた年度。2011年は岩手県、宮城県、福島県を除く全国の結果。

(資料) 厚生労働省「雇用均等基本調査」各年より、みずほ総合研究所作成

高い傾向にある（図表3）。

第3が、女性の就業促進である。仕事と育児の両立の難しさも一因となり、働く女性で第1子を出産した人のうち、出産1年後の時点で離職している人は約6割に上る（厚生労働省「第14回出生動向基本調査」2010年）。同じ理由から、子育てがひと段落した後の再就職でパート・アルバイトを選ぶ女性が多い。育児休業の取得を始め、男性が育児に関与できる働き方の整備は、女性の育児に関わる負担を軽減し、その就労を支えたと期待されている。

（2）企業のリスクマネジメントという側面からみた男性の育児休業

企業にとって男性の育児休業の取得推進は、多様な働き方へのニーズの高まりが予想されるなかでのリスクマネジメントという側面がある。特に今後は、管理職世代の男性を含めて、仕事と介護の両立を迫られる社員が増える可能性が高い²。その際、男性も含めて企業の両立支援制度を利用しやすい職場の環境が整っていないければ、管理職世代の男性が仕事と介護の両立に関わる悩みを抱え込んだり、会社の制度を利用しにくい等の理由で疲労を蓄積したり、離職する懸念がある。

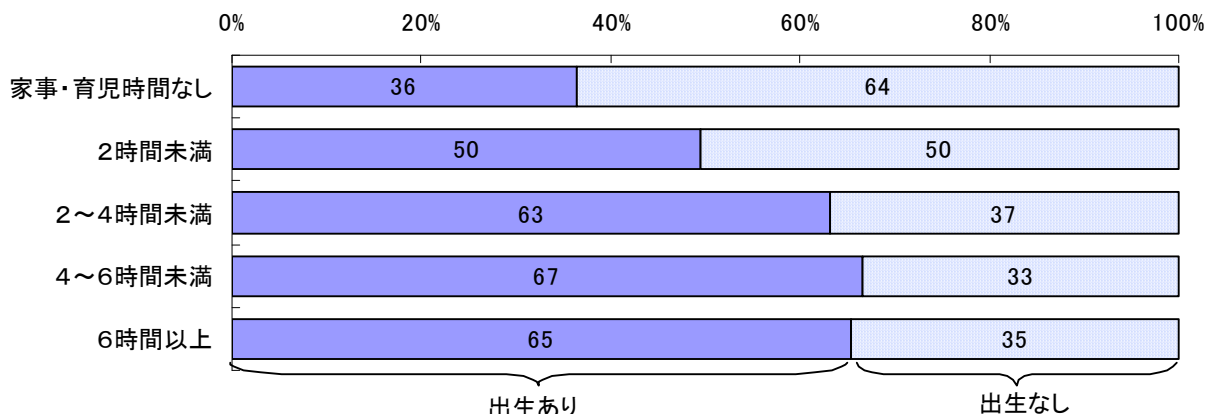
特に男性の場合、個人的な問題を話題にしにくい等の意識から、介護をしている旨を会社に伝えない場合が多いとされる³。また、仕事と生活の両立経験の少なさから、女性よりも両立によるストレスや身体的疲労を蓄積するリスクが高い。男性も育児休業を取得しやすい「職場の雰囲気」や、休業による業務への影響を最小化する仕組みの整備は、仕事と介護を両立しやすい職場作りにも貢献しうる。

3. 国の過去の取り組みが成功しなかった背景

（1）男性の育児休業の取得推進に関わる過去の取り組み

過去にも国は、男性の育児休業の取得を推進する取り組みを行ってきた。その代表が、2009年6月に成立した改正育児・介護休業法（一部規定を除き2010年6月30日施行。以下、2010年6月の制度改正と呼ぶ）である。2010年6月の制度改正以前は、配偶者が専業主婦（主夫）や育児休業中など「常態として育児休業に係る子を養育することができる」場合、使用者が労使協定に基づいて育児休業制度の対象

図表3 男性の平日の家事・育児時間と第2子以降が生まれた割合



(注) 1. 1992年10月末時点で20~34歳の者を対象とする継続調査。

2. 過去9年間に第2子以降が生まれた夫婦の割合。

3. 第1回~9回調査まで男女が回答、または、第1回調査時に独身で第9回調査までに結婚し、結婚後第9回調査まで双方が回答し、子ども1人以上ありの同居夫婦。夫の家事・育児時間は「出生あり」は出生前の時間、「出生なし」は第9回調査時点の時間。

(資料) 厚生労働省「第10回21世紀成年人縦断調査（平成14年成年者）」2011年

外とできる規定があった。2010年6月の制度改正では、この、①配偶者が専業主婦等の場合に育児休業制度の対象外とできる規定が撤廃された⁴（図表4）。

同時に、②「パパ休暇」、③「パパ・ママ育休プラス」と呼ばれる、父親が育児休業を取得する場合の優遇措置も導入された。「パパ休暇」は産後8週間以内に父親が育児休業を取得する場合、原則子1人につき1回までの育児休業を、後に再取得できる制度である。「パパ・ママ育休プラス」は、両親ともに育児休業を取得する場合、原則、子が1歳に到達する日（誕生日の前日）まで取得できる育児休業を、子どもが1歳2カ月に到達する日まで取得できる制度である。ただし、一方の親が育児休業を取得できるのは1年が最長とされているため、一方の親のみが育児休業を取得する場合、2カ月分の育児休業の取得とその間の育児休業給付金の受給の権利が放棄されることになる。

（2）過去の国の推進策は問題に十分対応せず

過去の国の取り組みが成果を上げなかった背景には、改革が男性の育児休業の取得を阻む問題に十分対応していなかったという事情がある。

厚生労働省「第1回 21世紀出生児縦断調査（平成22年出生児）」2010年により、「育児休業制度はあるが取得しなかった」と回答した男性にその理由を尋ねた結果を見ると、最も多いのは「職場の雰囲気や仕事の状況（49%）」であり、これに「妻が育児休業を取っているから（21%）」、「経済的なことから（15%）」が続く（図表5）。男性が育児休業を取得しない理由を尋ねた調査は複数存在するが、いずれも男性の育児休業の取得に消極的な職場の雰囲気や業務への悪影響、同僚に迷惑をかけることへの懸念など、「仕事上の問題」を指摘する声が多い。

そこで改めて「仕事上の問題」への対処という観点から、2010年6月の制度改正の中身を確認すると、①配偶者が専業主婦等の場合に育児休業の対象外とできる制度が撤廃されたことは、一定の意義があったと考えられる。制度改正以前も産後8週間は、配偶者の状況に関わらず育児休業の取得が可能であったが、勤務先の就業規則に「配偶者が専業主婦や育児休業中の場合は、育児休業制度の対象外とする」という規定があれば、産後8週間以内の期間も男性が「自分は育児休業を取得できない」と誤って

図表4 2010年6月の制度改正に盛り込まれた男性の育児休業の推進策

① 配偶者が専業主婦等の場合に育児休業の対象外とできる規定の廃止
- 配偶者が専業主婦や育児休業中の場合、産後8週間を除き、使用者が労使協定に基づいて、育児休業制度の対象外とできる制度の撤廃
②「パパ休暇」制度の創設
- 産後8週間以内に男性が育児休業を取得する場合、原則子1人につき1回までの育児休業を、後に再度取得可能とする制度の導入
③「パパ・ママ育休プラス」制度の創設
- 両親ともに育児休業を取得する場合、原則子が1歳に到達する日まで取得可能な育児休業を、子が1歳2カ月に到達する日まで取得可能とする制度の導入（一方の親が休業できるのは最長1年まで）

図表5 日本の男性が育児休業を取得しない理由

「制度はあるが取得しない」理由(%)	
職場の雰囲気や仕事の状況から	49
妻が育児休業を取っているから	21
経済的なことから	15
その他	11
仕事を続けたいから	3
不詳	1

(注) 回答を得た者（2012年出生児38,554人）の父で、子と同居しており、子の出生半年後の父の就業状況が「勤め（常勤）」の者について集計。

(資料) 厚生労働省「第1回 21世紀出生児縦断調査（平成22年出生児）」2010年より、みずほ総合研究所作成

(資料) 厚生労働省資料より、みずほ総合研究所作成

認識したり、育児休業を取得しにくい雰囲気を感じた可能性がある。

一方、②「パパ休暇」や③「パパ・ママ育休プラス」は、もともと育児休業を取得しやすい職場で働く男性の利便性を高める一方、男性が育児休業を取得しにくい「職場の雰囲気や仕事の状況」を変える内容ではなかった。例えば、「パパ・ママ育休プラス」は両親ともに育児休暇を取得しなければ、2カ月分の育児休業取得と育児休業給付金の受給に関わる権利が消滅する制度ともいえるが、年次有給休暇を取得する権利の約半分が放棄されることが常態の日本の職場では、職場の認識を変えるほどのインパクトを持ちにくかった。

4. ドイツの取り組みと成功の背景

(1) 育児休業中の所得保障の拡大と両親双方による育休取得の優遇

ここで、男性の育児休業の取得を推進する目的から育児休業中の給付制度の改革を行い、成果を上げたドイツの事例を紹介しよう（詳細は大嶋（2008）⁵参照）。ドイツの取り組みが成功した背景として、改革の中身と男性の育児休業の取得を阻む問題がマッチしていた点に加え、男性の育児休業を受け入れやすい職場の土壌があった点が挙げられる。制度改正前の2006年第1四半期の時点で、ドイツの育児休業申請者のうち男性の割合は3.5%であった。制度改正後、育児休業を取得する男性は増加し、ドイツ連邦統計局によれば2011年に生まれた子どもの父親の27.3%が育児休業を取得した。

ドイツでは、子どもが小さいうちは母親が育児に専念すべきという三歳児神話の影響や保育所の不足により、出産した女性の多くが離職を迫られていたほか、出産による夫婦の合算所得の急減を避けるために、子どもを生まない傾向が生じていた。こうした状況は、少子化の進行や女性の技能労働者の減少を招くとして問題視されていた。

こうしたなか、2005年11月に誕生した第一次メルケル政権は、保育所定員の大幅拡充に取り組むと同時に、男性の育児休業の取得推進を目指す改革を行った。すなわち、育児のために労働時間を減少させた人に支給される少額・定額の「育児手当」を廃止し、2007年1月1日より、子どもが1歳になるまで、月額1,800ユーロの範囲内で休業前所得の67%を保障する「両親手当」を導入した⁶。さらに、両親ともに育児休業を取得する場合に、両親手当の請求権を2カ月分追加できる制度（通称「パパの月」）を導入した。一方の親が両親手当を受給できるのは12カ月分までのため、一方の親のみが育児休業を取得する場合は2カ月分の請求権が消滅する⁷。

(2) ドイツの改革は問題に適切にアプローチ

ドイツの男性に、男性が育児休業を取得しない理由を複数回答で尋ねた結果を見ると、回答者割合の高い順に、所得減少（82%）、職業上の不利益への懸念（74%）、仕事上の成功のため（55%）、育児は母親の仕事と考える性別役割分業意識（55%）、男性の育児休業が一般的でないこと（45%）が続く（**図表6**）。ドイツはEU内でも男女の賃金格差が大きく、男性の育児休業による経済的負担が重視される傾向にある。一方、仕事への影響を懸念する声大きい点は、日本と共通している。

両親手当の導入により、男性の育児休業取得に伴う経済的負担は大幅に軽減された。また、年次有給休暇の取得に関する権利意識が強いドイツでは、両親ともに育児休業を取得しなければ2カ月分の両親

手当の請求権が消滅する「パパの月」制度は、男性の権利意識を刺激したほか、「なぜ男性が育児休業を取得するのか」という管理職の疑問に答える材料を提供して、男性が育児休業を取得しやすい雰囲気づくりに貢献した。さらに、ドイツでは、一般社員が4週間程度のバカンスを取得することは珍しくなく、管理職もそれを前提に職場の管理を行っているため、もともと社員の長期休業に対応しやすい土壌があった。「パパの月」制度はドイツの職場で機能しやすい制度であったと言える。

なお、ドイツでは母親の育児責任を重視する社会通念が根強く残り、両親手当の導入に際しても賛否両論の議論が活発に行われた。これに対し、当時の担当大臣（連邦家庭省大臣）が積極的にマスコミに登場して政策の意義を強く訴えたほか、マスコミが育児休業中の父親を積極的に取り上げた結果、男性の育児休業の取得を前向きに捉える社会の雰囲気が醸成された。このような過程で生まれた社会の認識の変化も、男性の育児休業の取得を後押しした重要な要因と考えられる。

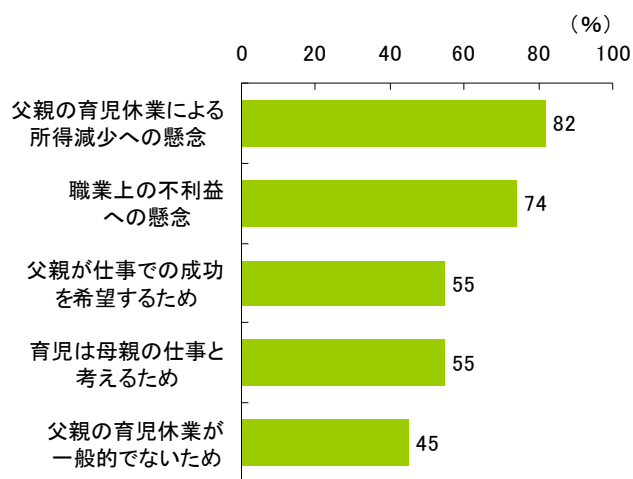
5. 育児休業給付金の拡充で家計の負担はどの程度変化するか

仮に育児休業給付金の拡充が行われる場合、男性の育児休業取得の障害となっている「経済的な問題」への対応としては、一定の前進と評価できる。図表7は、育児休業給付の拡充前後で、休業取得月の実質的な所得保障（休業しない場合の月間可処分所得に対する育児休業給付金の割合）の変化を試算したものである。ここでは、夫婦と子で構成される共働き世帯（妻は夫の配偶者控除及び配偶者特別控除の対象外）で、育児休業の対象となる子（男性の扶養）が1人いるケースを見た。また、国税庁「給与実態統計調査」2012年によれば、男性給与所得者のうち年間給与900万円以下が9割強を占める点も参考に、対象を月収60万円以下とした。さらに、2012年度に育児休業を取得した男性の75%が1カ月未満の取得であることを踏まえ、男性が1カ月休業するケースを念頭に置いた。

育児休業給付金は所得税、住民税がかからず、育児休業中は社会保険料（健康保険・厚生年金保険）が免除されるため、休業月の実質的な所得保障は名目の給付率を上回る。実際、現行制度でも、休業前の男性の月収が45万円以下の場合、実質的な所得保障は6割を超える。育児休業給付金の計算の基礎となる1カ月あたりの賃金（賃金月額）の上限が42万6900円（2013年8月1日～）であるため、月収60万円では5割弱となる。

仮に育児休業給付金の給付率が当初6カ月について67%に引き上げられた場合、1カ月の休業に伴う休業月の実質的な所得保障は月収45万円以下で8割を超え、月収60万円でも65%程度となる⁸。国税庁「給与所得実態調査」2012年における年間給与所得の分布を参考にすると、男性の

図表6 ドイツの男性が育児休業を取得しない理由



(注) 16-44歳の男性による回答（複数回答）。回答数の多い順に上位5位までを記載。

(資料) Institut für Demoskopie Allensbach (2005)

“Einstellungen junger Männer zu Elternzeit, Elterngeld und Familienfreundlichkeit im Betrieb-Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage”

給与所得者の大多数は休業月に可処分所得の8割程度に相当する給付金を受給する計算となる⁹。

2012年時点では、小さな子どものいる世帯の大多数が、夫が主な生計維持者の世帯である。総務省「就業構造基本調査」2012年によれば、夫婦と子どもからなる世帯（末子が3歳未満）のうち妻が無業者の世帯は59%、妻がパート・アルバイトの世帯は12%を占める。育児休業中の所得保障の強化は、男性の育児休業の取得に関わる必要条件の整備に資すると言えるだろう。

6. 「仕事上の問題」をどう克服するか

(1) 職場の雰囲気、仕事の負担に関わる懸念、制度への理解不足が障壁

a. 重視される「雰囲気」

しかしながら、男性の育児休業取得を阻む最大の要因は「仕事上の問題」である。これを放置したままでは、男性の育児休業の取得が大きく拡大するとは期待しづらい。以下では、この「仕事上の問題」をより具体的に検討した上で、これらの軽減策を考えたい。

男性が育児休業の取得に関わる決断をする上で、最も重視しているのが「職場の雰囲気」である。厚生労働省「平成23年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」は、男性が育児休業を取得しない理由、特に仕事上の問題について複数回答で詳しく訊ねている。図表8は、この調査より男性が育児休業を取得しない「仕事上の問題」かつ、回答割合が10%以上のものを抜き出した結果を示している。男性の育児休業の取得を阻む「仕事上の問題」のなかでも、「職場が制度を利用しにくい雰囲気だった」という理由を挙げた人は最多の30.3%を占めた。「雰囲気」とはその場の空気

図表7 育児休業給付金の給付率を上げた場合の実質的な所得保障の変化

男性の月収 (万円)	休業しない場合の 可処分所得 (万円)	現行制度下の 育児休業給付		給付率引き上げ時の 育児休業給付	
		(万円)	実質的な所得保障 (%)	(万円)	実質的な所得保障 (%)
15	12.1	7.5	62	10.1	83
20	16.0	10.0	62	13.4	84
25	19.9	12.5	63	16.8	84
30	23.6	15.0	63	20.1	85
35	27.3	17.5	64	23.5	86
40	30.9	20.0	65	26.8	87
45	34.4	21.3	62	28.6	83
50	37.5	21.3	57	28.6	76
55	40.6	21.3	53	28.6	70
60	43.8	21.3	49	28.6	65

(注) 1. 夫婦共働き(妻は夫の配偶者控除、配偶者特別控除の対象外)で、男性の扶養となる子どもが一人いる世帯のケース。

男性が1カ月育児休業を取得する場合を想定し、育児休業給付金による実質的な所得保障の程度を試算。

2. 実質的な所得保障=育児休業給付金/休業しない場合の1カ月あたりの可処分所得(%)。

3. 推計にあたっては、以下の前提を置いた。

－男性は正規雇用者(給与収入のみ、40歳未満)

－10人以上の民営事業所に勤める正社員男性(規模計)の推計年収に占める賞与の割合が19%(厚生労働省「賃金構造基本調査」2012年)であることを踏まえ、推計年収を月収×12/(1-0.19)として計算

－社会保険料(年額)は厚生年金保険料(平成25年9月～26年8月、労働者負担分8.56%)、健康保険料(平成25年9月～26年8月、協会けんぽ東京支部保険料労働者負担分4.985%)、雇用保険料(平成25年9月～26年8月、労働者負担分0.5%)を参考に、推計年収×14.045%として概算

－所得控除は基礎控除、給与所得控除、扶養控除(子が16歳未満のため0円)、社会保険料控除を考慮。所得税の支払い金額には復興特別所得税を考慮。住民税は前年度所得に対して課税されるが、休業取得の翌年度の住民税額が減少する影響を反映するため、休業取得年度の課税所得×0.1+4000円として計算

－休業しない場合の可処分所得(月額)=月収-(所得税+住民税+社会保険料、いずれも年額)×(81/100)/12、育児休業給付金=月収×6/180×30(月収×6/180×30が42万6,900円を超える場合は42万6,900円)×給付率として計算

(資料) 国税庁・厚生労働省ウェブサイト、厚生労働省「賃金構造基本調査」等より、みずほ総合研究所作成

などを指す曖昧な表現だが、「望ましい働き方について、職場の一部又は全体に存在する暗黙の了解」と読み替えることが可能だろう。

男性の育児休業は、男性の望ましい働き方に関する暗黙の了解に必ずしも合致していない。実際、ライフネット生命が2012～2013年に既婚の有職者を対象に行った調査では、同僚男性の育児休業取得について5人に1人が「不快に思う」と回答した。首都圏で育児休業を取得した男性にインタビュー調査を行った齋藤（2012）¹⁰も、1990年代後半以降、男性の育児休業取得に対するあからさまな批判や反発は減る反面、育児休業の取得者は職場で暗黙の批判や反発を感じていると指摘する。

また、管理職が「男性は育児よりも仕事を優先すべき」という認識を持っている場合、男性の育児休業の取得は「仕事を重視していない」というメッセージとなる可能性がある。これは長期的な評価の引き下げ要因となりかねない。

さらに、男性の育児休業取得者に対しては「（休業中は）仕事を休んで楽をしている」というイメージが付随する場合がある¹¹。管理職や同僚がこうしたイメージを強く持っており、後述するような管理職や同僚の負担増を評価する仕組みがなければ、育児休業の取得は職場の人間関係の悪化を招く懸念もある。長期的な雇用慣行を前提とした日本の職場では、良好な人的ネットワークが円滑な業務の遂行に大きな意味を持ち、極端な例では職場の人間関係の悪化が離職や解雇の原因となる場合もある¹²。男性にとって育児休業は、円滑な業務の遂行や安定した就業継続を脅かす可能性があるという点で、リスクの高い行動となっている可能性がある。

b. その他の職場に関わるハードル

これに続き多くの男性が指摘したのは、「業務が繁忙であった（29.7%）」、「同僚に迷惑をかけると思った（25.1%）」などの、②の仕事の負担に関わる問題である。20～30歳代の男性は長時間労働の傾向が強く、男性の育児休業の取得でその業務が同年代の同僚に配分されれば、同僚の負担が過重なものとなりかねない。また、男性の育児休業で生じる同僚の負担増が適切に評価される仕組みがない場合、育児休業の取得は同僚に一方的に負担を押し付ける結果となりかねず、育児休業を希望する側の心理的なハードルは高くなる。さらに、こども未来財団（2011）¹³が指摘するように、日本の職場は役職前の社員に期待する役割の範囲が大きく、仕事を個人に帰属させる傾向があるため、そもそも休業者の業務を同僚や他の代替要員が担うことが困難な場合がある。

次に③の社員の制度への理解不足であるが、17%の人が「制度がなかった。又は、対象外だった」と

図表 8 男性が育児休業を取得しない「仕事上の理由」

① 休業を取得しにくい職場の雰囲気	職場が制度を利用しにくい雰囲気だった(30%)
② 仕事の負担に関わる問題	業務が繁忙であった(30%)
	職場や同僚に迷惑をかけると思った(25%)
③ 社員の制度への理解不足	制度がなかった、又は、対象外だった(17%)
④ 制度利用による不利益への懸念	男性の制度利用に会社・職場の理解がない(15%)
	今後のキャリア形成に悪影響があると思った(10%)

(注) 本人または配偶者の末子出産時に育児休業を取得しなかった人について、その理由を複数回答で尋ねた結果より、仕事に関わる内容を回答者割合の多い順に示した。仕事以外の主な理由としては、「配偶者等、自分以外に育児をする人がいた(29.4%)」、「収入が減り、経済的に苦しくなったと思った(22.0%)」がある。

(資料) 厚生労働省「平成23年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」より、みずほ総合研究所作成

回答している。回答者には、2010年6月の制度改正以前に育児休業の取得を希望したが、配偶者が専業主婦等のために育児休業制度の対象外となった人に加え、育児休業に関わる法制度や会社の両立支援制度を正確に把握していなかった人が含まれると考えられる。

最後に、④の制度利用による不利益への懸念（「男性の制度利用に会社の理解がない（15%）」、「今後のキャリア形成に悪影響があると思った（10%）」）も指摘される。前者については、男性の育児休業の取得に経営者や管理職層が否定的であり、無理に育児休業を取得すれば、職場の人間関係の悪化等の問題が懸念された状況が想定される。後者については、育児休業を取得した場合に、その後の昇給・昇格に対する影響が不透明な状況が考えられる。

（２）幅広い取り組みが求められる企業の推進策

a. 「雰囲気」の変革

男性の育児休業の取得を前向きに受け止められる職場作りに向けて、企業としてどのような取り組みが可能であろうか。最大の課題は、男性が育児休業を取得しにくい「雰囲気」の見直しである。そのために、男女ともに仕事と育児を両立できる職場作りは、今後様々な事情で仕事と生活の両立を図る社員が増えるなかで、企業と社員双方にとってリスクマネジメントとしての意義があるという認識を企業が明確にする必要がある。

また、管理職の評価において、部下の年次有給休暇取得率や両立支援制度の利用をプラスに評価するほか、育児休業取得者の業務を同僚が負担した場合に、その負担増を同僚の評価に反映することも重要であろう。このほか、男性の育児参加の必要や休業中の生活スケジュールを、経営者、管理職、同僚が具体的にイメージしにくい問題に対しては、なぜ男性の育児参加が必要なのか、育児休業中の生活スケジュールはどのようなものかについて、社員同士がオープンに議論できる場を設ける等の方策が考えられよう。

b. 業務への影響の最小化

前節で見たように、男性が育児休業を取得しにくい背景として、仕事が属人化する傾向などが指摘される。そのため、男性の育児休業の取得に際しては、外部の代替要員の確保ではなく、同僚への業務再配分という手段が選択されるケースが多い。こうした状況を前提に、育児休業取得による業務への影響を最小限にする必要がある。

例えば、育児休業の取得申請者と管理職で、業務効率化と休業中の業務再配分の方針について検討する機会を設けることが考えられる。その際、申請者は業務の洗い出しと優先順位付けに関する情報提供や提案を行い、管理職が業務の取捨選択を行うことで生産性向上の機会とすることが重要である。組織全体のレベルでも、過去の育児休業取得者や部下に育児休業者が出た管理職の経験を収集し、社内にノウハウを還元することが考えられる。週あたりの勤務日数や一日あたりの労働時間が少ない高齢期の社員の中から適切かつ可能な人物をあらかじめ選定し、育児や介護による休業者が出た際に、社内派遣できる仕組みを作ることでも可能であろう。

c. 法制度や会社独自の制度の周知、休業取得による影響の明確化

男性の育児休業の申請に際し、育児・介護休業法に定める権利や会社独自の支援制度について、申請

者と管理職の双方が正しい知識を持たず、申請に関わるコミュニケーションがスムーズに進まない場合がある。管理職、育児期の社員双方に対し、法定の制度や会社独自の制度に関する研修を実施するほか、社内に気軽に照会・相談できる窓口を設けることも一案である。また、キャリアに悪影響が生じる懸念から育児休業の取得を断念する問題については、育児休業の取得が昇給・昇格に及ぼす影響の範囲を明確にすることも有効であろう。

（３）求められる国の企業に対するサポート強化

国は先進事例の収集・提供、企業へのコンサルタント派遣等、男性の育児休業の取得推進に取り組む企業へのサポートを充実する必要がある。また、ドイツの事例では、男性の育児休業取得を推進する必要性について担当大臣が積極的な広報を行い、社会の認識の変革に一役を買った。同国の事例を参考にするならば、日本でも国が政策の広報を一層強化する余地がある。さらに男性の育児休業を阻む要因の一つに、労働者自身が法律で認められた育児休業に関わる権利を知らないという問題もある。学校教育等でのワークルールの教育を徹底し、働く人自身の知識を高める取り組みも重要である。

¹ 柏木恵子・若松素子（1994）『『親となる』ことによる人格発達：生涯発達の視点から親を研究する試み』『発達心理学研究』、Vol. 5(1)、pp. 72-83

² 総務省「就業構造基本調査」2012年によれば、2012年10月1日時点で介護しながら働く雇用者（役員を除く）は、40～50歳代を中心に218万人に上る。さらに今後は、人口ボリュームの大きい団塊世代の高齢化に加え、兄弟姉妹数の減少や未婚化の進行を背景に家庭内で介護と仕事の役割分担が難しい人が増えるため、男性も含めて介護しながら働く雇用者が一層増加すると考えられる。

³ 神奈川県労働福祉課「仕事と介護の両立相談対応マニュアル」、佐藤博樹「社員の仕事と介護の両立を企業としてどのように支援すべきか～仕事と子育ての両立支援との違い」、労働政策研究・研修機構『Business Labor Trend』2013年8月号等による。

⁴ なお、2010年6月の制度改正以前も、産後8週間については配偶者が専業主婦等であっても「常態として育児休業に係る子を養育することができる」とは言えないとして、育児休業の対象外とできないこととされていた。

⁵ 大嶋寧子（2008）「父親の育休取得拡大を実現しつつあるドイツ～成果の背景と日本への示唆～」みずほ総合研究所『みずほレポート』2008年6月26日

⁶ 2013年11月15日付けドイツ連邦家庭省ウェブサイトによれば、現在、両親手当による給付率は、①休業前の月額賃金が1,000ユーロ以下：67～100%、②同1,000～1,200ユーロ未満：67%、③同1,200ユーロ以上：65～67%とされている。なお、給付額の上限は月額1,800ユーロである。

⁷ ドイツの育児休業制度は「両親休暇」と呼ばれ、子どもが満3歳になるまで合計で36カ月分請求できるほか、使用者の同意があれば最後の1年分を子どもが満8歳になるまでの期間に繰り延べることができる。

⁸ この試算では、1カ月の育児休業の取得により賞与が減少する結果としての年間可処分所得の減少について、休業取得者が休業中の経済的負担として認識しない前提で推計を行っている。仮に賞与の減少による年間可処分所得の減少を、休業取得者が「休業取得月に生じた経済的負担」として認識する場合、休業取得月の実質的な所得保障は現行制度で4～5割（月収15万円～60万円のレンジ）、給付率を引き上げたケースで6～7割（同）程度まで低下する。

⁹ 国税庁「給与実態統計調査」2012年によれば、男性給与所得者のうち年間給与700万円以下（同47万円以下に相当）は81.9%を占める。したがって、月収45万円以下は男性の給与所得者の7～8割を占めると考えられる。

¹⁰ 齋藤早苗（2012）「育児休業をめぐる父親の意識とその変化」『大原社会問題研究所雑誌』No. 647・648

¹¹ 男性正社員（育児休業取得年：2012年、取得期間：3カ月）へのヒアリングによる。

¹² 濱口桂一郎（2010）「労働局個別紛争処理事案の内容分析」『ジュリスト』1408号は、労働局のあっせん事例の詳細な分析に基づき、「労働者の個人的な理由」による雇用終了事案の中で最も多い理由が労働者の「態度」に関わる要素であるとして、日本の職場で人間関係が極めて重要な意味を持つことを指摘している。

¹³ こども未来財団（2011）「父親の育児に関する調査研究－育児休業取得について 研究報告書」に基づく。